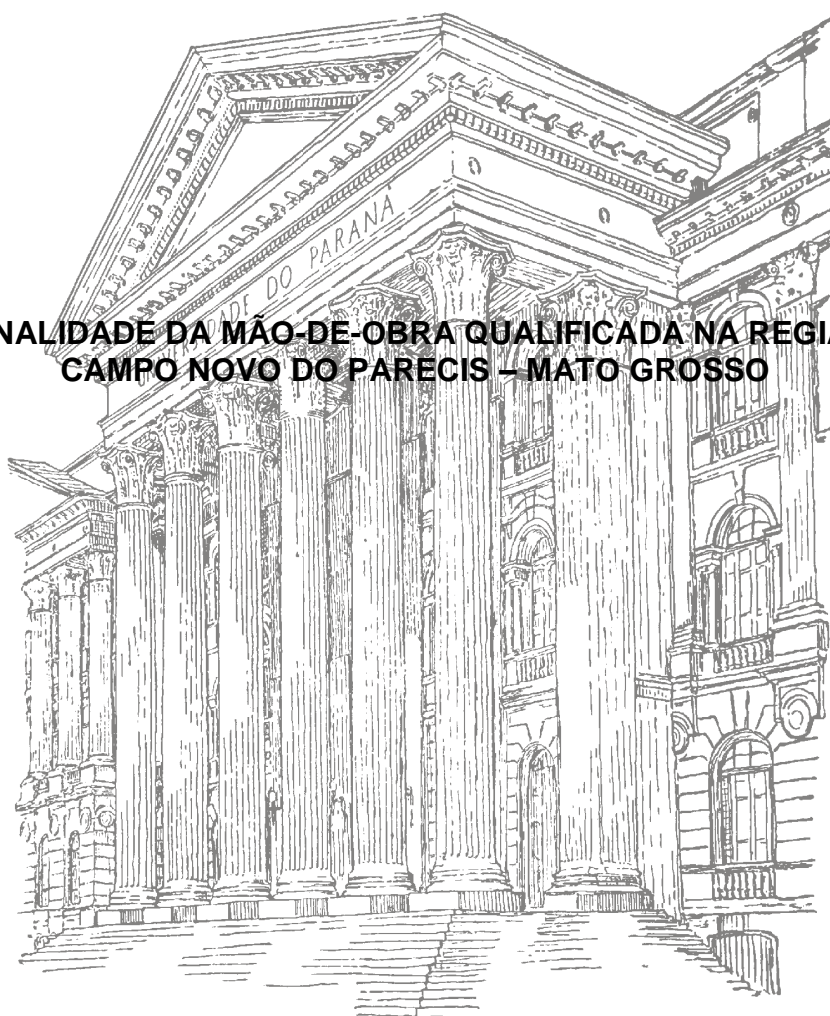


**CESAR ANTONIO FAVERO JUNIOR**

**SAZONALIDADE DA MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA NA REGIÃO DE  
CAMPO NOVO DO PARECIS – MATO GROSSO**



**CURITIBA**

**2013**

**CESAR ANTONIO FAVERO JUNIOR**

**SAZONALIDADE DA MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA NA REGIÃO DE  
CAMPO NOVO DO PARECIS – MATO GROSSO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em MBA em Gestão do Agronegócio do Curso de Pós-graduação em MBA em Gestão do Agronegócio, Setor de Ciências Agrárias, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Msc. Rosangela Angonese

**CURITIBA**

**2013**

À minha esposa Lana e minha filha Mayumi.

Agradeço a Deus

Agradeço ao meu pai e grande amigo César, pelas palavras de motivação em minha vida.

Agradeço a minha esposa Lana pela infinita paciência que dispôs durante a minha dedicação ao MBA.

Agradeço ao Edilson Piaia pela compreensão da minha ausência no trabalho em épocas de estudos.

Agradeço aos meus familiares que sempre me apoiaram em todos os momentos.

Agradeço aos colegas da Universidade Federal do Paraná, que de alguma forma me ajudaram durante o curso.

Agradeço à equipe de Tutoria do curso, pela compreensão e enorme paciência que tiveram durante todo o curso de MBA.

Agradeço a todos os professores que se dedicaram, mostrando o caminho correto a ser percorrido.

Agradeço a minha orientadora, professora Rosangela Angonese, que com suas palavras me guiaram.

Agradeço a todos que colaboraram com as entrevistas e principalmente pela compreensão.

“O trabalho é feito por pessoas, devemos nos concentrar nelas!”

Autor Desconhecido

"Quanto mais saudáveis nós somos emocionalmente, mais importantes se tornam nossas necessidades de preenchimento criativo no trabalho. Ao mesmo tempo, menos nós toleramos a violação de nossas necessidades para tal preenchimento."

Abraham H. Maslow

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1 OBJETIVOS .....	13
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>13</b>
2.1 MOTIVAÇÃO PARA DESEMPENHAR O TRABALHO.....	15
<b>3 MATERIAL E MÉTODOS .....</b>	<b>17</b>
SENAR – SERVIÇO DE APRENDIZAGEM RURAL, MATO GROSSO.....	
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>17</b>
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>22</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>24</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – SEXO .....	26
GRÁFICO 2 – IDADE .....	27
GRÁFICO 3 – CENSO AGROPECUÁRIO IBGE 2006.....	27
GRÁFICO 4 – CENSO DEMOGRÁFICO IBGE 2010 .....	28
GRÁFICO 5 – REGIÃO DE NASCIMENTO .....	28
GRÁFICO 6 – ÁREA DE TRABALHO .....	29
GRÁFICO 7 – ESCOLARIDADE .....	29
GRÁFICO 8 – ESTADO CIVIL .....	30
GRÁFICO 9 – CARTEIRA DE TRABALHO .....	30
GRÁFICO 10 – RENDA.....	31
GRÁFICO 11– TEMPO DE MIGRAÇÃO .....	31
GRÁFICO 12– ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL .....	32
GRÁFICO 13– TREINAMENTO NO IFMT (INSTITUTO FEDERAL DO MATO GROSSO) .....	32
GRÁFICO 14– CURSOS PROFISSIONALIZANTES .....	33
GRÁFICO 15 – QUANTIDADE DE CURSOS REALIZADOS.....	33
GRÁFICO 16 – FUNÇÕES .....	34
GRÁFICO 17 – VALORES DOS CURSOS REALIZADOS.....	34
GRÁFICO 18 – USINA DE CANA-DE-AÇUCAR .....	35
GRÁFICO 19 – PRESPECTIVAS .....	35

## RESUMO

A sazonalidade da mão-de-obra qualificada na agricultura é um fator de muita importância para o processo produtivo agrícola. A agricultura moderna demanda de trabalhadores qualificados e aptos para as tarefas inerentes ao campo; visando altas produtividades o empregador necessita de pessoas que tenham experiência com o trabalho a ser realizado. O presente trabalho busca respostas às características da região, onde faltam trabalhadores capacitados. As entrevistas realizadas retratam a realidade encontrada na região, trabalhadores dispostos a trabalhar, mas com pouca ou nenhuma qualificação. A sazonalidade ocorre de tempos em tempos devido a uma característica singular, que é a presença de uma usina na região, absorvendo a mão-de-obra qualificada rapidamente. A migração de trabalhadores de outras regiões do país foi retratada e responde a muitas perguntas referentes às características da região. Discutiu-se a falta de recursos disponíveis para a capacitação dos trabalhadores e incentivo das empresas em mensurar a necessidade de se investir em qualificação para uma continuidade em planos de carreira para o trabalhador. Os resultados demonstram a realidade da região em estudo, que é a falta de mão-de-obra qualificada e sua sazonalidade.

Palavras chaves: agricultura, capital humano, capacitação



## **ABSTRACT**

### ***Seasonality of skilled labor in the region of Campo Novo do Parecis - Mato Grosso***

The seasonality of skilled labor in agriculture is a very important factor for the agricultural production process. Modern agriculture demand for skilled workers and suited to the tasks inherent to the field, aimed at high productivity employers need people who have experience with the work to be performed. This study seeks answers to the characteristics of the region, which lack skilled workers. The interviews portray the reality found in the region, workers willing to work, but with little or no qualifications. Seasonality occurs from time to time due to a unique feature, which is the presence of a power plant in the region, absorbing the skilled labor quickly. The migration of workers from other regions of the country was portrayed and answers many questions regarding the characteristics of the region. Discussed the lack of resources available for the training of workers and encourage enterprises to measure the need to invest in skills for continuity in career plans for the worker. The results demonstrate the reality of the region under study, is the lack of skilled labor and seasonality

Keywords: agriculture, human capital, training

## 1. INTRODUÇÃO

A escassez de mão-de-obra qualificada para o desempenho sistemas produtivos na agricultura é o fator determinante para que haja sucesso na instauração de uma cultura. As tomadas de decisão são fundamentadas nas experiências de profissionais que se relacionam entre si e estabelecem parâmetros para a correta condução da agricultura. Na região de Campo Novo do Pareci ocorre a sazonalidade de oferta de mão-de-obra qualificada, o que pode acarretar à falta de profissionais aptos para desempenhar as funções inerentes a agricultura.

A capacitação das pessoas da região para se posicionarem no mercado de trabalho, que hoje é relativamente diferente do panorama encontrado em épocas passadas, é fundamental para a elevação dos patamares atuais de produtividade e principalmente na otimização de custos na propriedade produtora.

Em busca de melhores alternativas inerentes ao desenvolvimento do agronegócio da região, devem-se concretizar estudos para monitorar os parâmetros que determinam a sazonalidade da oferta de mão-de-obra qualificada na região em questão. As respostas que levam a optar pela não qualificação da mão-de-obra, visto que a agricultura nos tempos de hoje requer conhecimentos básico de informática, boa leitura, boa compreensão e principalmente a constante atualização dos sistemas de produção. A verificação será em todas as classes de trabalhadores que estão envolvidos diretamente com o sistema produtivo dentro da fazenda; podemos assim citar: operadores de máquinas, tratoristas, serviços gerais, polivalentes, auxiliares de modo geral, mecânicos, caldeireiros, entre outras funções.

A relevância da pesquisa se expressa quando a necessidade de mão-de-obra qualificada se evidencia no setor agrícola da região, considerando as épocas em que é necessário um maior número de pessoas no campo para desempenhar as atividades. A busca e compreensão dos motivos que o mercado de trabalho se torna obsoleto em épocas do ano e também as características dos trabalhadores disponíveis na região de foco do estudo.

A agricultura da região essencialmente se dedica a produção de algodão, soja, milho, girassol, entre outras culturas; e para serem cultivadas, a qualidade da mão-de-obra deve estar disponível nos momentos em que são necessárias as etapas que vão desde o preparo do solo até o seu beneficiamento. O que acontece

na região é a falta desta mão-de-obra qualificada para a execução destas atividades. O que confirma este cenário é a alta incidência de empresas terem vagas disponíveis para preenchimento, mais especificamente, as vagas de operadores de máquinas.

A falta de mão-de-obra qualificada na agricultura certamente é um fator considerável quando falamos de altas produtividades aliada ao uso de tecnologia no campo.

Trata-se de um tema de extrema importância para a região, que é essencialmente agrícola. Sendo um assunto que está diretamente ligado ao dia-dia de uma propriedade agrícola, verifico o despertar da curiosidade em descobrir os reais motivos que levam a região a ter esse panorama em relação ao perfil dos trabalhadores. A execução do estudo será fundamentada na realidade existente.

A agricultura é uma prática essencial para a manutenção da vida, suas técnicas e tradições andam lado a lado. Ao analisarmos as técnicas empregadas atualmente na agricultura verificamos a existência evolutiva nos parâmetros que dizem respeito à modernização e capacitação do trabalhador agrícola. A busca de profissionais qualificados e preparados para ocuparem cargos e funções que remetem aos conhecimentos e gestão de situações onde a agricultura atual está inserida, é de fundamental importância que exista a preparação destes profissionais.

“A escassez de mão-de-obra qualificada é uma das maiores preocupações dos empresários nos mais diferentes setores da economia brasileira, onde os recursos humanos se tornaram o principal insumo.” (Herrmann, 2012)

De tempos em tempos ocorre um fenômeno um tanto particular na região de Campo Novo do Parecis, no estado do Mato Grosso; são períodos em que a mão-de-obra qualificada persiste em sua escassez.

O que ocorre é uma sazonalidade de oferta da mão-de-obra devida ao fluxo migratório de trabalhadores oriundos de outros estados do país e sua imediata contratação em propriedades rurais do município. Essa contratação também é influenciada por outros municípios que são produtores de cana-de-açúcar, assim necessitando de um grande número de trabalhadores em épocas de safra, ou seja, no período em que as empresas rurais estão beneficiando os seus produtos.

Segundo relatos, o trabalhador recebe a informação que há vagas, por meio de um telefonema, carta, ou por pessoas que querem arrebatar um grupo para reduzir os custos de transporte até o local de trabalho, que em sua maioria das vezes é muito distante de sua cidade de origem. Ocorre o aceite da proposta de trabalho e chegam ao local combinado. Acumulam-se as dívidas do transporte e alimentação, que serão descontados em parcelas durante a permanência na empresa.

Essa prática é comum em muitas propriedades rurais do país, não por parte dos produtores e sim por parte das pessoas que agenciam esse propósito. Com a vontade de melhores condições de vida, o trabalhador enfrenta diversas situações onde normalmente se defronta com a pouca experiência, porém, no momento da entrevista de emprego as respostas não são fiéis as suas reais habilidades. Na região em questão, verificamos a existência de trabalhadores oriundos de diversas regiões do país, tendo características inerentes a sua qualificação em relação ao tempo de estudo e principalmente das regiões onde o nível de escolaridade que ainda é baixo.

Sendo assim, a busca de trabalhadores qualificados para exercerem as suas funções é de extrema importância em uma agricultura que se moderniza a cada dia, as tecnologias empregadas durante o processo produtivo são oriundas de aprimoramentos e estudos realizados durante a condução do agronegócio. Não podemos esquecer que as produções estão em ascendência, ou seja, se produz muito mais em um mesmo tamanho de área. Os conhecimentos das técnicas de produção estão intimamente ligados ao grau de tecnologia empregado na propriedade; e nada mais certo do que se exista mão-de-obra qualificada para o preenchimento destas vagas.

O estudo deste trabalho está relacionado justamente com esses parâmetros de educação profissional. Será que a agricultura brasileira dispõe de pessoal apto para exercerem funções onde se requer conhecimentos básicos de informática? Ocorrem treinamentos e reciclagens para os trabalhadores agrícolas? Os proprietários rurais se preocupam em realizar atualizações sobre as práticas agrícolas? Para essas perguntas o presente trabalho irá realizar pesquisas de campo para se entender a atual situação do trabalhador agrícola na região de Campo Novo do Parecis, Mato Grosso.

## 1.1. OBJETIVOS

Para verificarmos os motivos que levam o trabalhador a interromper seu desenvolvimento profissional vamos analisar e compilar os questionários realizados durante as pesquisas de campo.

O objetivo do estudo foi identificar as características dos trabalhadores existentes na região. E os motivos para que não haja a sua capacitação.

Ao final dos estudos, a sugestão de melhorias nos ambientes de profissionalização e ensino profissionalizante da região será indagada e analisada.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A agricultura da região de Campo Novo do Parecis, Mato Grosso; essencialmente se dedica a produção de algodão, soja, milho, girassol, entre outras culturas; e para serem cultivadas, a qualidade da mão-de-obra deve estar disponível nos momentos em que são necessários as etapas que vão desde o preparo do solo até o seu beneficiamento. O que acontece na região é a falta desta mão-de-obra qualificada para a execução destas atividades. O que confirma este cenário é a alta incidência de empresas terem vagas disponíveis para preenchimento, mais especificamente, as vagas de operadores de máquinas.

“Os filhos já saíram da agricultura há muito tempo, deixando no campo, uma legião de proprietários e arrendatários idosos de educação precária - o que bloqueia severamente a adoção de pacotes tecnológicos mais eficientes” (CNA, 1999)

“Argumentou-se que o Brasil podia colocar uma grande parte dos trabalhadores de baixa qualificação nos setores da agricultura.” (Pastore, 2001)

“Uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Agricultura revelou que, entre os proprietários e arrendatários - a nata da força de trabalho do setor - a maioria não tem mais de 4 anos de escola.” (CNA, 1999)

As citações acima descrevem o que realmente a agricultura enfrenta em relação à mão-de-obra, a primeira relata que mesmo com a ausência da qualificação, tempos atrás, os trabalhadores seriam aceitos no mercado de trabalho, isso não acontece hoje. A segunda idéia é de que mesmo sendo donos do próprio

negócio a preocupação não existia em relação a qualificação e profissionalização do homem do campo.

“As organizações constituem-se de pessoas e dependem delas para atingirem seus objetivos e cumprir sua missão.” (CHIAVENATO, 1999)

“Ao contrário dos centros urbanos, em que a qualificação está relacionada ao grau de escolaridade e à especialização técnica, no campo o critério de seleção é baseado na qualificação específica, ou seja, no conhecimento do trabalhador sobre o cultivo de determinada cultura e/ou sobre o manuseio de determinados equipamentos (Rezende e Kreter, 2007).

“As organizações surgem então para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham em conjunto. Sem organizações e pessoas inexistiria a Gestão de Pessoas.” (CHIAVENATO, 1999)

De fato as características que determinam o grau de qualificação de um trabalhador rural é em relação a atividade específica para a execução de sua tarefa, porém, devemos analisar a agricultura atual como um sistema dinâmico onde as funções são correlacionadas e inerentes ao sistema produtivo, ou seja, o trabalhador que está preparado para a atividade agrícola poderá desempenhar múltiplas funções de acordo com sua qualificação.

“Não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes”. (CHIAVENATO, 2004)

“As novas tecnologias, entretanto, estão entrando na produção a uma velocidade irreconhecível o que exige uma grande capacidade de apreender continuamente, o que só pode ser garantido pela educação.” (Pastore, 2013)

A atualização e reciclagem das informações devem ocorrer na mesma velocidade da entrada de novas tecnologias na agricultura, para isso, instituições de ensino, empresas qualificadas e principalmente os produtores rurais devem investir nessas questões.

Segundo Pauli (2009) é notório que o Brasil tem registrado, recentemente, aumentos expressivos na escolarização da sua força de trabalho. Este fenômeno, no entanto, pode não estar tendo reflexos práticos no setor produtivo da economia do país. Isto é, o aumento nos níveis de qualificação da força de trabalho brasileira

pode não estar respondendo a estímulos da demanda por trabalhadores qualificados.

A procura por mão-de-obra qualificada é sempre uma questão de necessidade, pois são as características de produção que irão determinar a necessidade da qualificação para o posto de trabalho.

## 2.1 MOTIVAÇÃO PARA DESEMPENHAR O TRABALHO

Após ocorrer o contrato de trabalho sejam temporário ou efetivo, os trabalhadores rurais são direcionados para duas tarefas diárias. Ao se depararem com os seus deveres tomam a decisão de realizá-las, e para tal desempenho devemos verificar o quanto esse trabalhador está motivado para realizar as tarefas.

A motivação certamente é um dos principais fatores para um real desempenho nas funções de todo o trabalhador, a influencia dessa motivação pode ser oriundo de diversos fatores; podemos citar dentre elas a remuneração e a capacitação.

Para Le Boterf (apud Dutra et al., 2008, p. 34):

“[...] a competência não é um estado ou um conhecimento que se tem, nem é resultado de treinamento, na verdade, competência é mobilizar conhecimentos e experiências para atender as demandas e exigências de determinado contexto, marcado geralmente pelas relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e de recursos etc. [...] podemos falar de competência apenas quando há competência em ação, traduzindo-se em saber ser e saber mobilizar o repertório individual em diferentes contextos.”

Para Zarifian (2008) “a competência é ‘o tomar iniciativa’ e ‘o assumir responsabilidade’ do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara, mostrando que, como dito anteriormente, com a nova organização do trabalho não há mais a prescrição e sim a autonomia e a automobilização do indivíduo.”

“O homem sente-se realizado quando encontra sentido naquilo que faz. O homem sente-se motivado quando enxerga no trabalho um caminho para a realização de seu sentido.” BUENO (2002)

Maslow, um psicólogo; elenca que o homem é motivado segundo suas necessidades que se manifestam em graus de importância onde as fisiológicas são as necessidades iniciais e as de realização pessoal são as necessidades finais.

Essas necessidades devem ser supridas com o pagamento do salário que cada trabalhador tem direito. A motivação impulsiona o trabalhador a buscar modos de atualização e constante melhoria de suas qualificações, mesmo que sejam a médio e longo prazo, porém, buscam-se alternativas de se obter resultados sempre em curto prazo, assim, melhores remunerações.

Segundo Maslow (1962) não se trata de novos truques, macetes ou técnicas superficiais que podem ser usados para manipular mais eficientemente seres humanos. Trata-se, sim, de um conjunto básico de valores ortodoxos sendo claramente confrontados por outro sistema de valores mais moderno, mais eficiente e verdadeiro.

Na afirmação de Maslow, verificamos que o ser humano pode ser explorado em suas qualidades, buscar as melhores colocações em um ambiente de trabalho é essencial para que se obtenha êxito e principalmente o trabalhador demonstre suas habilidades e responsabilidade no trabalho.

A competência é um entendimento prático de situações que se apóia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações (Zarifian, 2008).

Mesmo a motivação está relacionada com o grau de conhecimento que se tem de um determinado assunto, a qualificação é de extrema importância para que se exista certa motivação no que se faz, a execução das tarefas está relacionada diretamente com o saber da questão; as pessoas também se motivam com o que fazem quando é de domínio do assunto ou simplesmente julgam o que estão fazendo interessante.

A remuneração propriamente dita deve ser um fator de importância, os valores pagos ao trabalhador devem ser de acordo com suas qualificações.

Segundo Souza e Silva (2011) a remuneração tem, um valor simbólico que pode ser mais forte do que o valor financeiro em si. Sendo esta a razão pela qual um empregado fica desmotivado ao saber que uma pessoa que ele considera profissionalmente inferior a ela tem remuneração superior a sua, mais desmotivado



do que se receber um pouco aquém do que deveria em relação ao mercado de trabalho.

### **3. MATERIAL E MÉTODOS**

Foram realizadas entrevistas de campo em formato de questionário, referentes à idade, sexo, escolaridade, cidade de nascimento, estado civil, migração, entre outras perguntas relacionadas no questionário.

A obtenção dos dados ocorreu no período de 5 de agosto a 17 de setembro de 2013 na cidade de Campo Novo do Parecis, Mato Grosso. Os locais foram escolhidos aleatoriamente e sempre ao final do dia, devido ao tempo de entrevista. Praças públicas, supermercados, estabelecimentos comerciais, escritórios de fazendas, agências de empregos, sindicato rural, rodoviária, hotéis, entre outros locais, foram realizadas as abordagens para a realização do questionário.

A abordagem das pessoas era realizada de forma cordial e aleatória, não buscando um perfil tipificado para a realização, mas sim, buscando sempre a aleatoriedade para que não houvesse tendências de respostas.

As informações serão traduzidas graficamente para melhor compreensão e principalmente visualização dos perfis.

### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Após a aplicação dos questionários, foram compiladas as informações e dispostas em gráficos. A pergunta inicial para responder ao questionário, era “Você trabalha na agricultura?”, sendo afirmativa a resposta dava-se início a entrevista.

Podemos verificar as características dos trabalhadores da região, bem como o perfil socioeconômico dos entrevistados. Os resultados revelam fatos que demonstram como a região se comporta em relação ao ambiente profissional;

caracterizando os profissionais existentes, sendo eles sem a qualificação necessária para exercer as atividades inerentes as suas funções. Lembrando que esses resultados são fruto de entrevistas voluntárias, não tendo como objetivo divulgar ou denegrir a imagem de nenhuma sociedade, somente apenas a apuração de números para uma base de dados.

Como o tema central do trabalho é a Sazonalidade da mão-de-obra qualificada na agricultura na região de Campo Novo do Parecis, as perguntas foram direcionadas para o tema em questão, então buscou-se respostas a pergunta do tema central: Como e porque ocorre a “flutuação” da oferta de mão-de-obra qualificada? Parece uma resposta lógica, mas ao verificarmos os perfis dos trabalhadores constatamos que essa oferta de mão-de-obra ora escassa, ora disponível; é fruto de uma característica da região, pois ocorre que a absorção da mão-de-obra qualificada é gerada pelas contratações de início de safra, os trabalhadores disponíveis no mercado, que são qualificados, são de pronto contratados devido ao seu grau de qualificação. Porém, ao término da safra, estes são novamente lançados ao mercado de trabalho, assim repetindo um ciclo que acomete a região. Quando falamos em qualificação, devemos lançar uma definição sistêmica do tema, quando se é preparado para a realização de uma atividade, seja ela a mais simples ou a mais complexa, não devemos analisar somente a capacidade intelectual do trabalhador, mas também a capacidade física. Sendo o conjunto das suas habilidades que irá compor a sua qualificação necessária para a busca da realização do seu trabalho.

Podemos verificar com clareza o fato em uma usina de cana-de-açúcar existente na região. Ocorre a preferência de uma maioria em se trabalhar na usina em questão, devido a sua carga horária ser de apenas 8 a 10 horas diárias, podendo ocorrer o acúmulo em banco de horas trabalhadas; também pelo ambiente de trabalho, que é muito bem visto pelos trabalhadores.

Ocorre certa diferenciação em relação ao modo de trabalho em ambientes onde as empresas agrícolas são essencialmente familiares. Os trabalhadores assimilam estes ambientes de trabalho, ao mesmo modo em que os proprietários assumem o modo de trabalhar, ou seja, o modo de trabalho sendo familiar, a carga horária de trabalho não é respeitado, pois se pensa que o trabalho deve ser feito, independente da duração do tempo a ser concluída. Já uma empresa com a visão

sistêmica dos processos produtivos, deve aprimorar suas técnicas e principalmente preservar a saúde de seus trabalhadores.

Os resultados mostram que a qualificação dos trabalhadores na região ainda é deficitária, há pouco acesso a qualificação, existe pouca oferta de cursos e treinamentos, os horários não são compatíveis com o horário de trabalho, os valores praticados nos cursos particulares são acessíveis a poucos.

Durante o período de entrevista, foram citados diversas vezes que o principal motivo da migração para a região; era a promessa de melhores condições de vida, que ao sair de suas regiões de origem a busca de novas oportunidades era a principal motivação que os levaram a mudar de região. Alguns também citaram que as condições em que viviam eram de extrema dificuldade financeira, e a mudança iria certamente propiciar o acúmulo de riquezas e ocorrer o retorno aos seus locais de origem.

O que existe de ensino/capacitação na cidade?

- Instituto Federal de Ensino Superior
- Sindicato Rural/Serviço de Aprendizagem Rural
- Duas faculdades particulares
- Alguns cursos de capacitação, eventualmente quando há procura
- Empresas de consultoria para atividades agropecuárias
- Escola de idiomas
- Centro de formação de condutores

A qualificação da mão-de-obra ligada a exploração agrícola na região é atentamente analisada pelo SENAR – Serviço de Aprendizagem Rural, que com seu empenho, realiza treinamentos para os trabalhadores que se interessam em obter informações, porém, a demanda por cursos é baixa (Sindicato Rural de Campo Novo do Parecis, 2013).

”O SENAR, SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL, criado pela Lei nº 8.315, de 23/12/91, é uma entidade de direito privado, paraestatal, mantida pela classe patronal rural, vinculada à Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA e administrada por um Conselho Deliberativo tripartite. Integrante do chamado Sistema S, tem como função cumprir a missão estabelecida pelo seu

Conselho Deliberativo, composto por representantes do governo federal e das classes trabalhadora e patronal rural” (Senar, 2013).

O SENAR tem por meta realizar Educação Profissional e Promoção Social das pessoas do meio rural, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e para o desenvolvimento sustentável do país.

Os cursos ministrados pelos instrutores do SENAR são em sua maioria realizados nas dependências do Sindicato Rural.

## **5. CONCLUSÕES**

A Sazonalidade da mão-de-obra qualificada está diretamente ligada às características da região, ou seja, segundo os trabalhadores a região está deficitária em relação à qualificação profissional. Os cursos e atualizações que são oferecidos pelas escolas de ensino, não são suficientes para suprir as necessidades dos trabalhadores que desejam aprimorar seus conhecimentos. Os trabalhadores buscam em sua maioria, empregos com estabilidade, maior remuneração e também ambientes de trabalho em que se sintam valorizados.

A cidade dispõe de um Instituto Federal de Educação, que não contribui significativamente com a melhoria da qualificação profissional da região, não disponibilizando treinamentos ou cursos de aperfeiçoamento; porém, oferece cursos técnicos e superiores. As empresas ligadas ao agronegócio devem manter estreitas relações com seus clientes de modo a proporcionar treinamentos e cursos para os trabalhadores ligados a área agrícola. A existência de eventos de informações ainda é muito baixa e muito restrita.

Visualizar as deficiências existentes na qualificação dos trabalhadores é relativamente fácil, porém, identificar os modos de se melhorar a qualificação pode ser um grande desafio, visto que a estrutura existente é deficitária e insuficiente.

A busca por profissionais qualificados sempre será de notória essencialidade para o bom funcionamento do sistema produtivo, seja qual for o setor. A necessidade de existir pessoas que executem tarefas e tenham o pensar diferenciado sempre será um diferencial em relação a outras empresas. Devemos

sempre buscar o aprimoramento profissional, levando em conta todas as possibilidades e desafios que possamos enfrentar no ambiente de trabalho.

A baixa exigência de qualificação em determinados setores da economia não justifica deixar aquém dos parâmetros ideais de qualidade em profissionais, deixar de ensinar, qualificar ou profissionalizar os trabalhadores também pode ser influenciado pelos seus empregadores; a visão de um trabalhador comprometido deve ser sempre motivadora em todos os aspectos, que podem ser em detrimento de valores ou a realização profissional.

Os proprietários rurais não incentivam seus trabalhadores a realizarem cursos de atualização, os motivos são a ausência do trabalhador por um determinado período, possíveis questionamentos em relação ao modo de produção, pedido de aumento de salário e possíveis custos extras ao salário.

Concluo por meio das pesquisas de campo em forma de entrevistas e também pelas conversas feitas com as pessoas que as características da região em possuir essa sazonalidade da mão-de-obra qualificada são oriundas de vários fatos, sendo eles: falta de cursos profissionalizantes de qualidade, pouca divulgação dos cursos existentes, migração de trabalhadores com baixa escolaridade, horários incompatíveis, presença de uma usina na região, poucos trabalhadores que possuem curso técnico ou superior, baixa renda e por fim ciclos de migração devido início de safra agrícola.

## REFÊRENCIAS

Pastore J., **A qualidade da mão-de-obra da agricultura**, Publicado em O Estado de S. Paulo, 24/04/2001

CNA, **Um perfil do agricultor brasileiro**, Brasília, 1999

Pastore J., **Educação para o trabalho**, Publicado no Correio Braziliense, 03/06/2013

Pauli R. C., **Fatores determinantes dos crescimentos dos níveis de escolaridade da força de trabalho brasileira**, Curitiba, 2006

KRETER, A. C. **Salários e legislação trabalhista no campo: perspectivas históricas**. Niterói: UFF, 2010.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização – o capital e suas contradições**. Ed. Práxis, Londrina, 2001

CRESTANA, S. **Migração rural–urbana, agricultura familiar e novas tecnologias: coletânea de artigos revistos** / Editor técnico, Eliseu Alves. - Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 2006.

THOMAZ JR, Antonio. **Qualificação do trabalho: adestramento ou liberdade?** Revista PEGADA, vol. 1, n.º 1, setembro, 2000.

OLIVEIRA, Ariovaldo U. de. **A Agricultura Brasileira: Desenvolvimento e Contradições**. In: Becker, B. (Org.) Geografia e meio ambiente no Brasil. São Paulo: Hucitec, 1995.

DADOY, M. **As noções de competência e competências à luz das transformações na gestão da mão-de-obra.** In: TOMASI, A. (Org.). **Da qualificação à competência: pensando o Século XXI.** Campinas: Papirus, 2004.

CARDOSO, Ciro. **Agricultura e escravidão.** Petrópolis: Ed., Vozes, 1979.

IBGE, Censo Demográfico 2006

BUENO, Marcos. **As teorias de Motivação Humana e sua contribuição para a empresa humanizada.** 2002

IBGE, CENSO DEMOGRÁFICO, 2010

## ANEXO

## A CIDADE DE CAMPO NOVO DO PARECIS, MATO GROSSO



“O Município de Campo Novo do Parecis tem em seus aspectos históricos relações diretas com a história do Mal. Cândido Rondon. Em 1907, Cândido Rondon passou pela região em busca do Rio Juruena, atingiu o Rio Verde e seguiu para o norte em busca do Salto Utiariti, fronteando o sítio onde nasceria o futuro município. O território de Campo Novo do Parecis foi trabalhado em duas direções pelos serviços de linha telegráfica: uma para oeste rumando para Utiariti e Juruena e outra para leste, em busca de Capanema e Ponte de Pedra. Em fins de janeiro de 1914, o ex-presidente dos Estados Unidos da América, Theodore Roosevelt, passou defronte ao sítio de Campo Novo do Parecis, em viagem pela Amazônia, em Companhia de Rondon. A ocupação efetiva da região deu-se na década de setenta,



com abertura de fazendas e a instalação de famílias de migrantes vindos de estados sulistas. No lugar da futura cidade, à beira da estrada entre Diamantino e Utiariti assentaram-se diversas famílias. O local formava um cotovelo no ponto de encontro das retas conhecidas pelas denominações de Caitetu e Taquarinha. Primeiramente a localidade foi chamada de Campos Novos, denominação que se confundia com a estação telegráfica de Rondon, na região de Vilhena. Aos poucos, o nome foi mudado para Campo Novo e em 1981, foi feita doação de 293 hectares de terras para formação de um patrimônio, com essa denominação. A Lei nº 5.315, de 04 de julho de 1988, criou o município, já com o nome atual de Campo Novo do Parecis.” (Retirado de [camponovodoparecis.mt.gov.br/cidade](http://camponovodoparecis.mt.gov.br/cidade), em setembro de 2013)

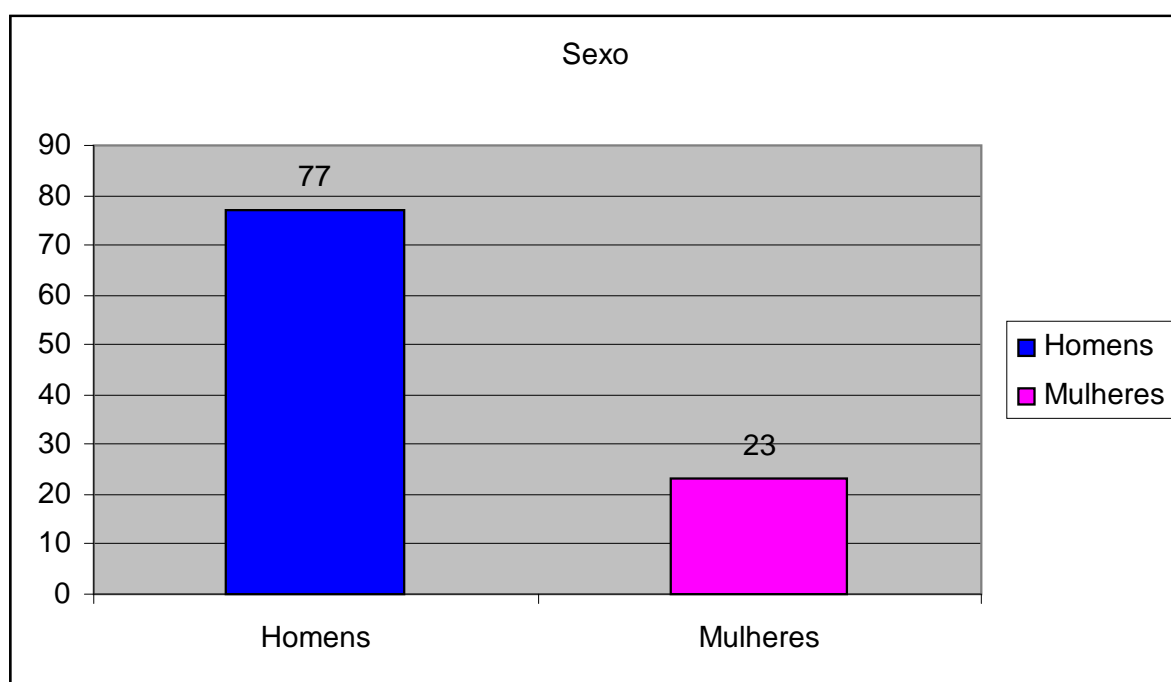
“Localiza-se a uma latitude 13°40'31" sul e a uma longitude 57°53'31" oeste, estando a uma altitude de 572 metros. Possui uma área de 9.448,384 km².” (Retirado de [pt.wikipedia.org/wiki/Campo\\_Novo\\_do\\_Parecis](http://pt.wikipedia.org/wiki/Campo_Novo_do_Parecis), em setembro de 2013)

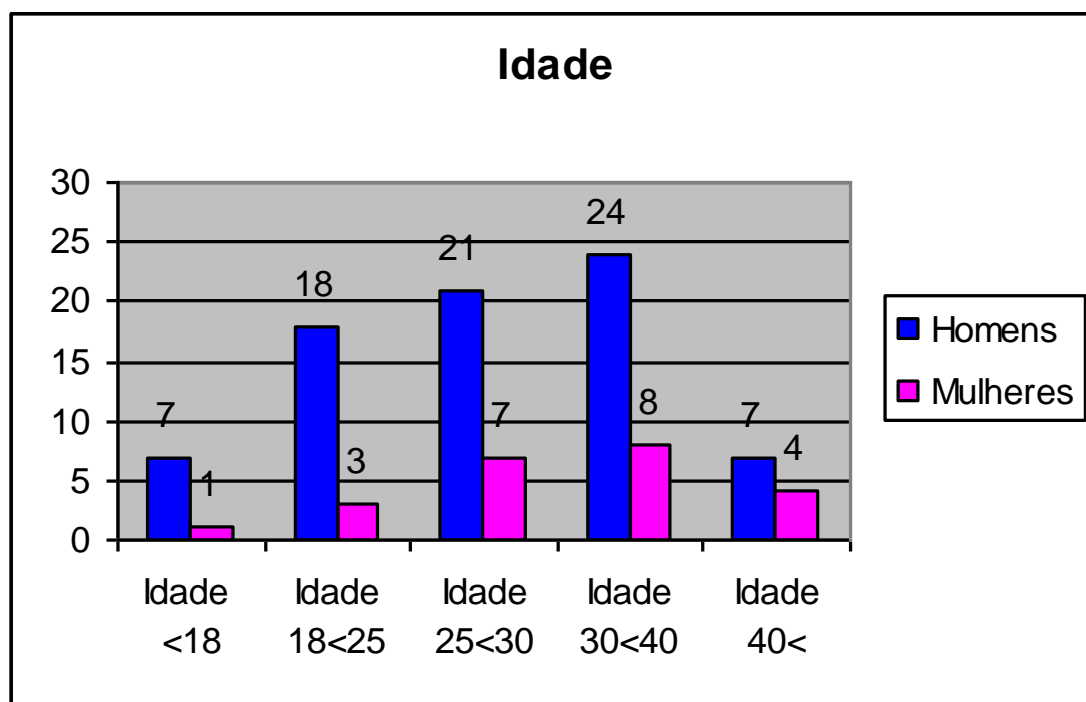
Segundo o IBGE a população estimada em 2013 é de 30.335 habitantes.

## GRÁFICOS

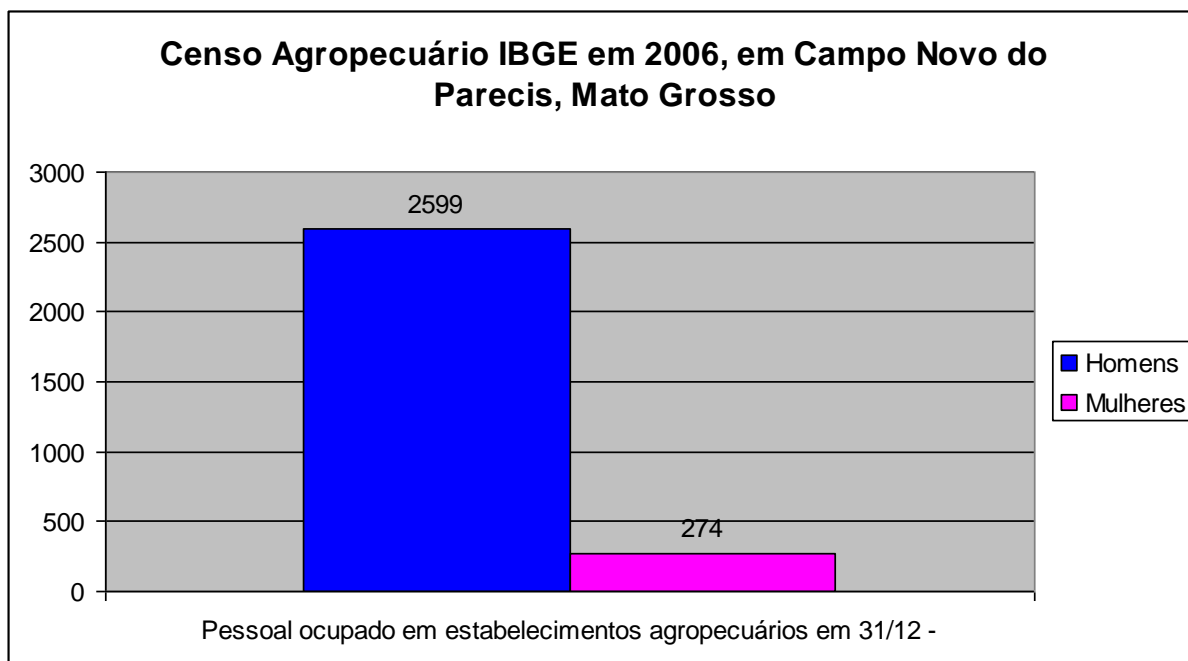
### GRÁFICO 1

A maioria das pessoas entrevistadas era do sexo masculino, sendo 77% da amostra. As mulheres representaram 23%. Retratando justamente os valores encontrados no Censo Agropecuário de 2006 e 2010.



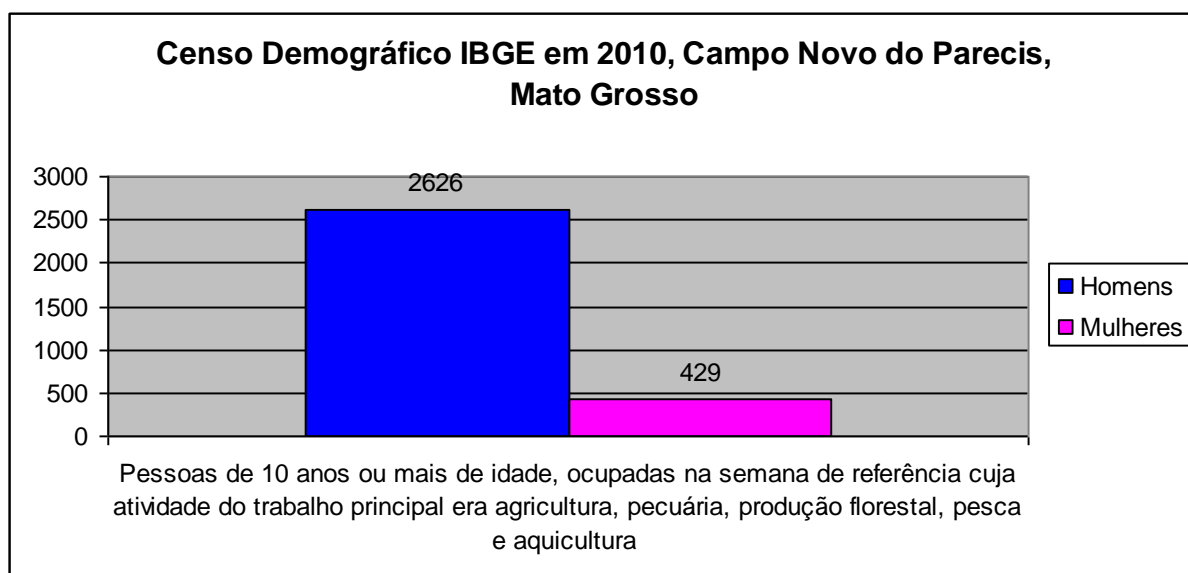
**GRÁFICO 2****GRÁFICO 3**

Censo Agropecuário do IBGE em 2006, em Campo Novo do Parecis, Mato Grosso.



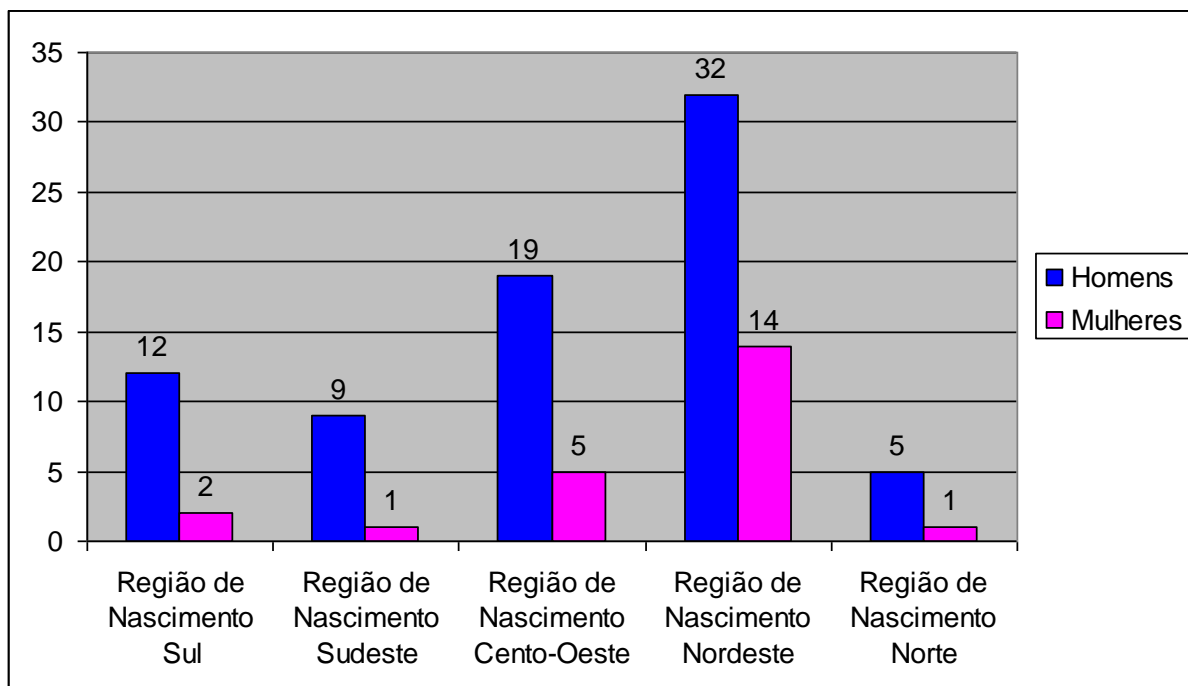
#### GRÁFICO 4

Demonstrativo do universo de trabalhadores envolvidos na atividade agrícola em 2010.

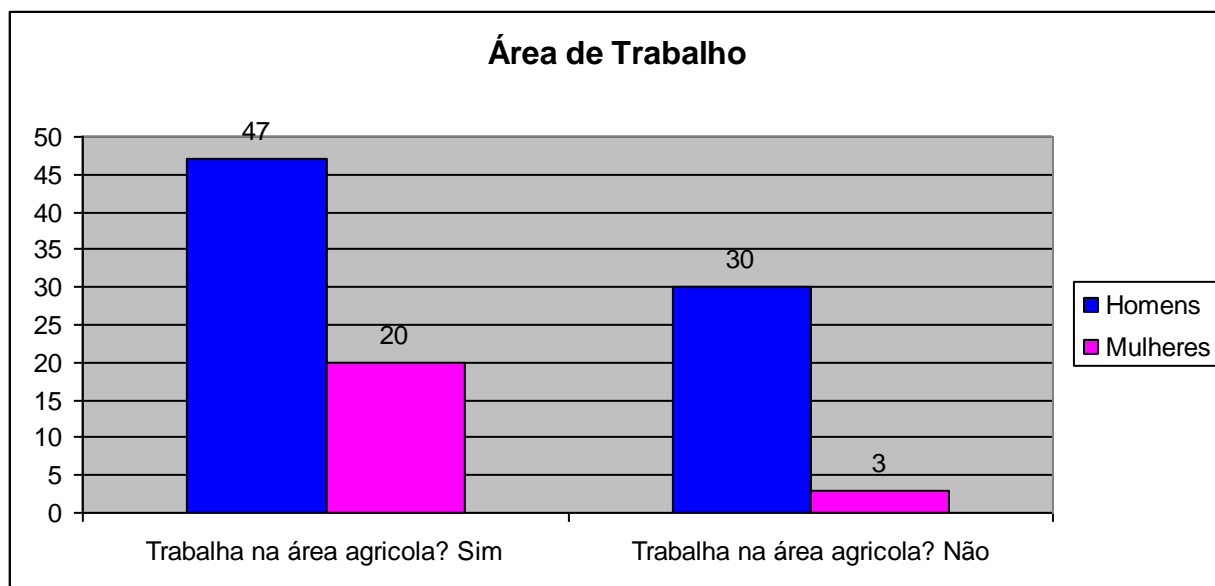


#### GRÁFICO 5

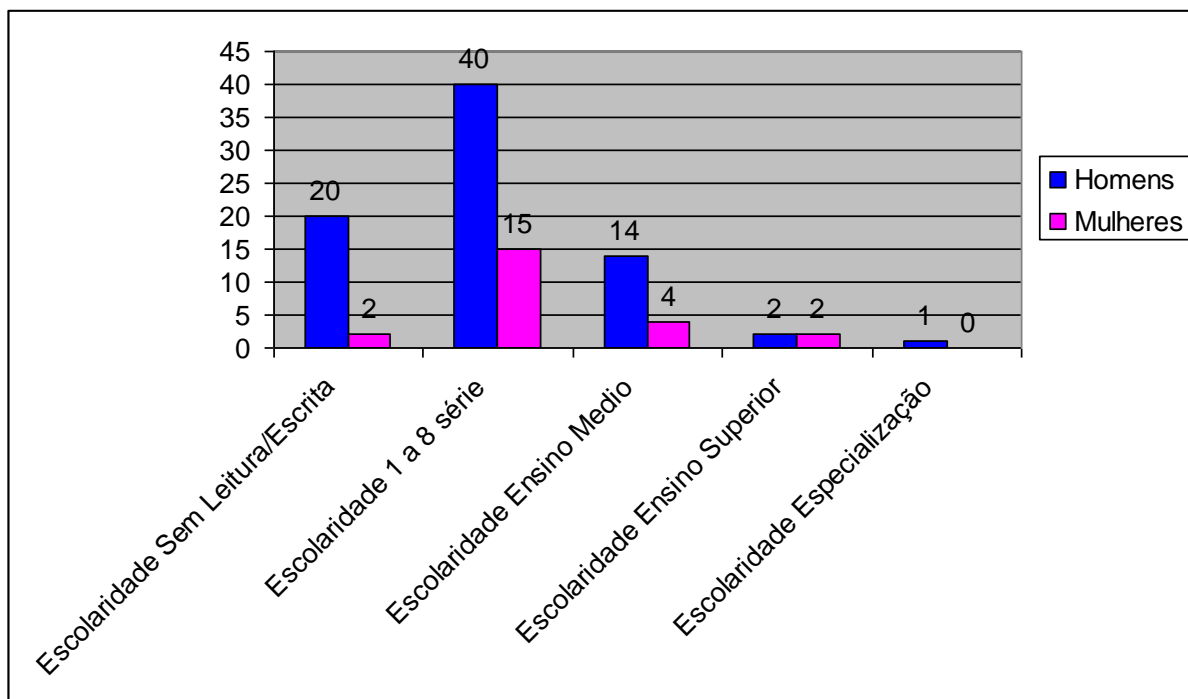
Região de nascimento dos trabalhadores.

**GRÁFICO 6**

Local de trabalho é a localização do seu posto de trabalho.

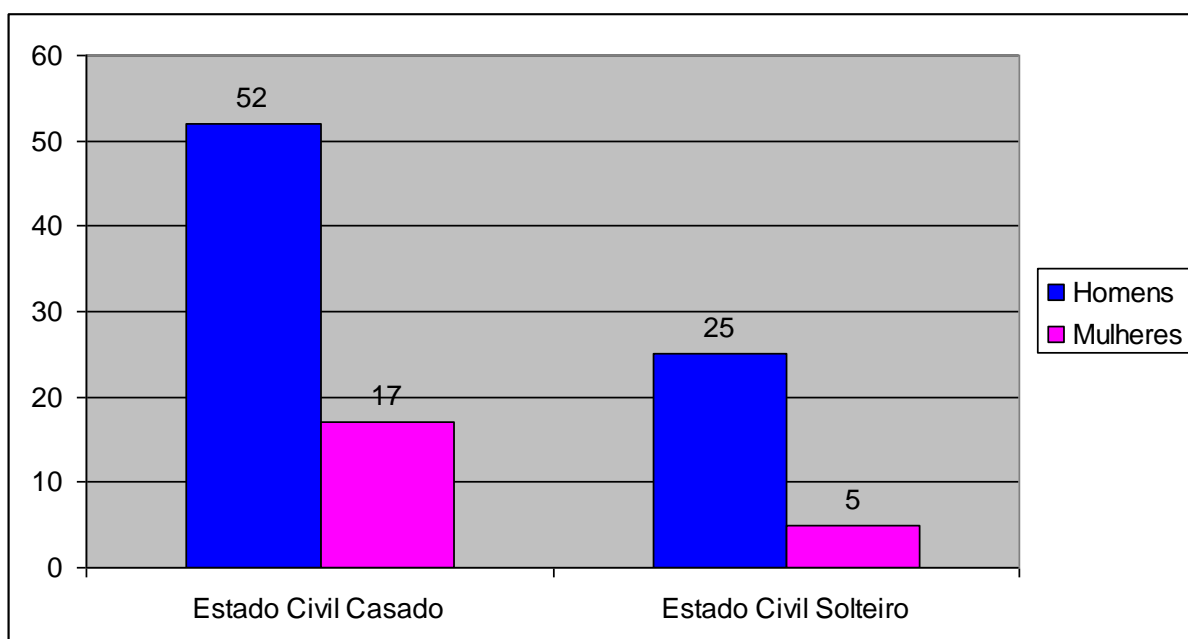
**GRÁFICO 7**

Grau de escolaridade declarada pelo trabalhador no ato da entrevista.



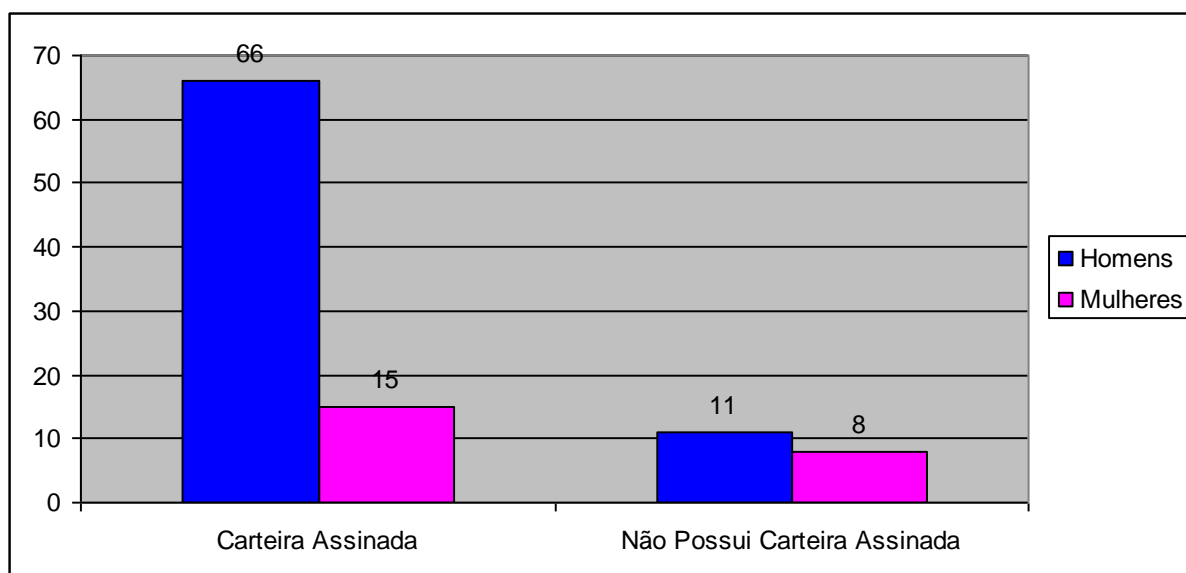
## GRÁFICO 8

Estado civil do entrevistado.



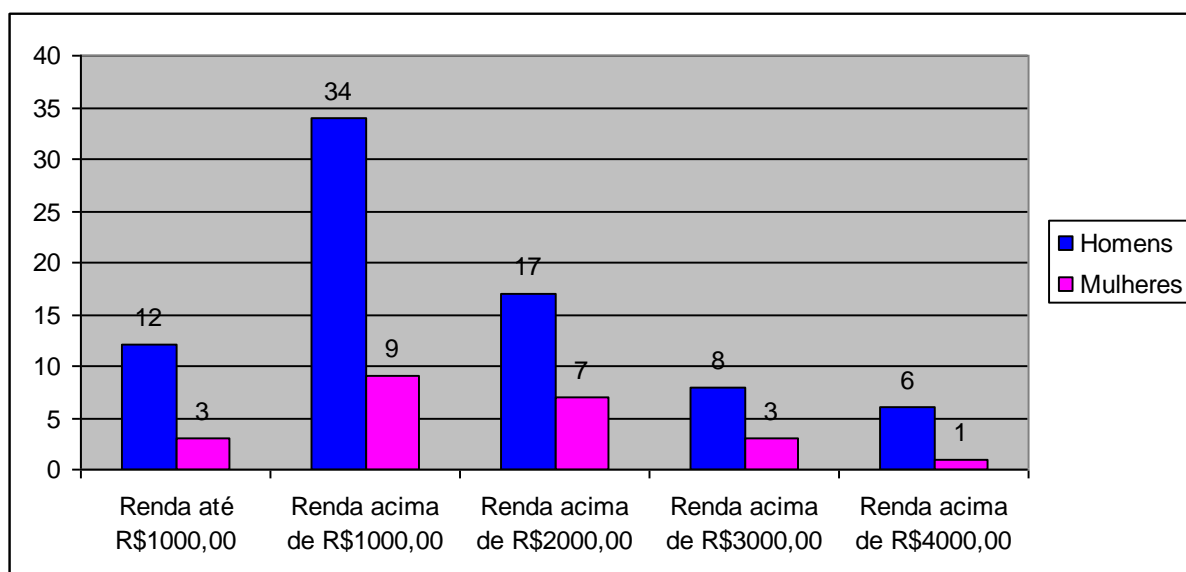
### GRÁFICO 9

O gráfico mostra em números a quantidade de trabalhadores que possuem carteira assinada, na ocasião da pesquisa, num total de 100 pessoas



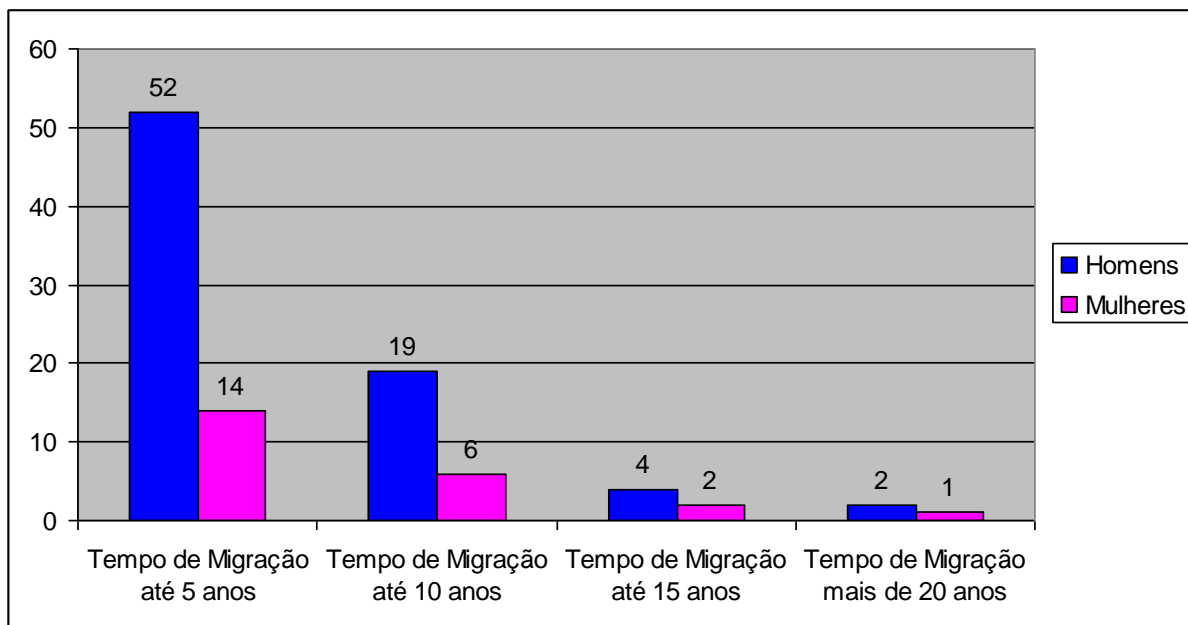
### GRÁFICO 10

O gráfico mostra que a renda predominante dos trabalhadores envolvidos na agricultura é de acima de R\$ 1.000,00.



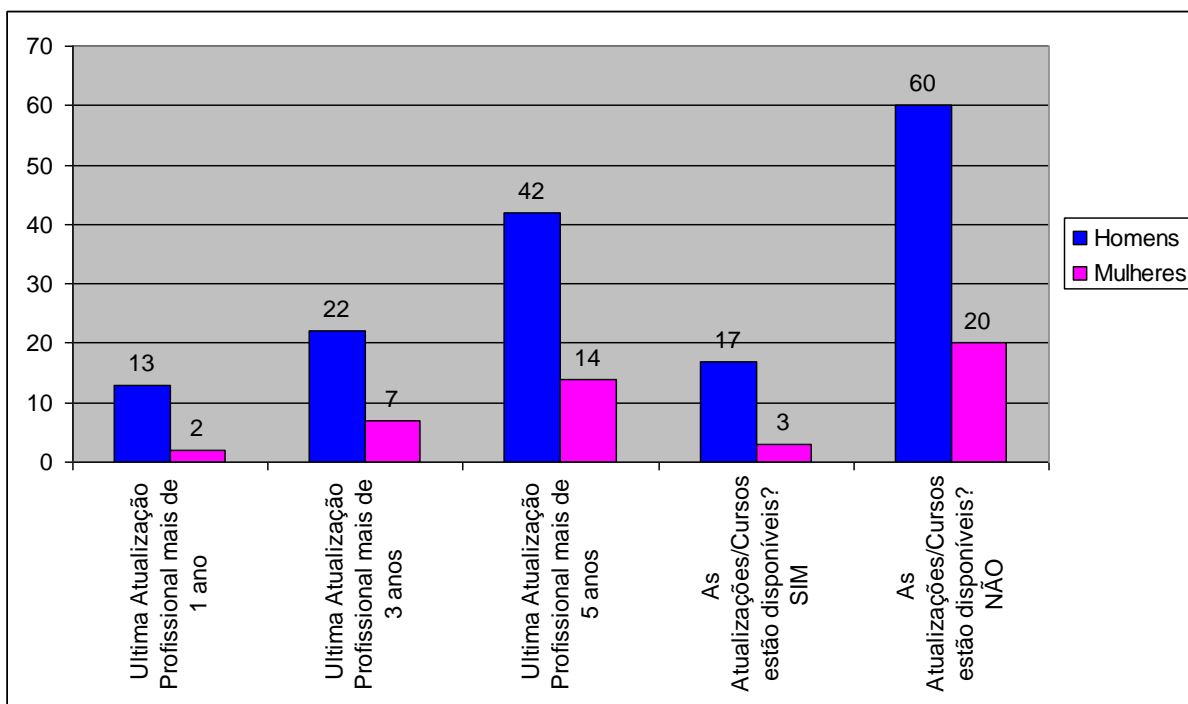
### GRÁFICO 11

O tempo médio de migração dos trabalhadores é em sua maioria de até 5 anos.



### GRÁFICO 12

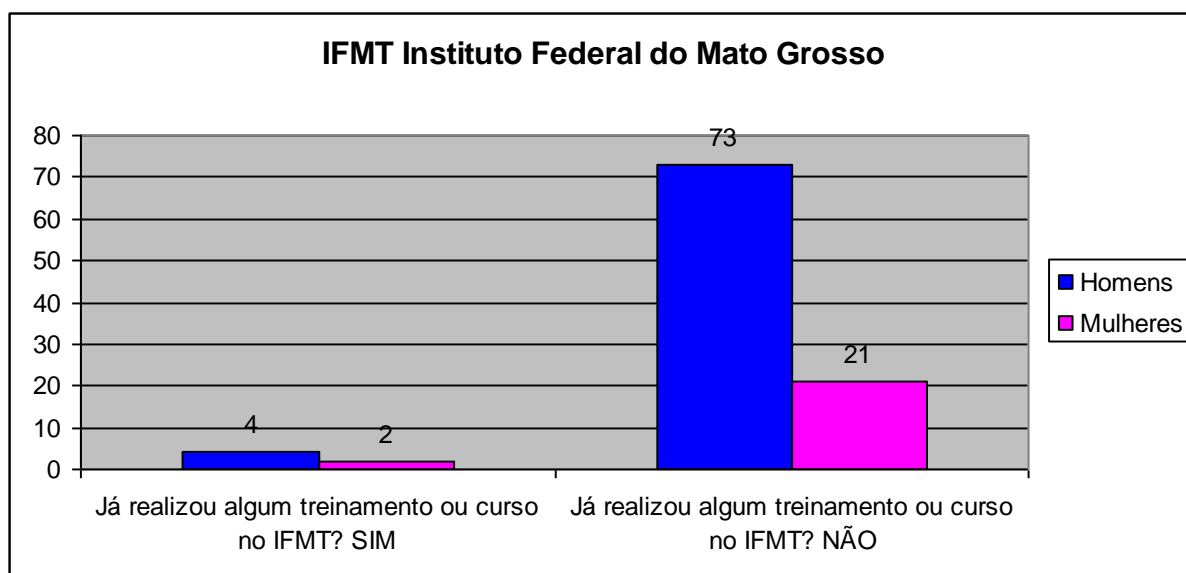
Período de atualizações profissionais e se há cursos disponíveis



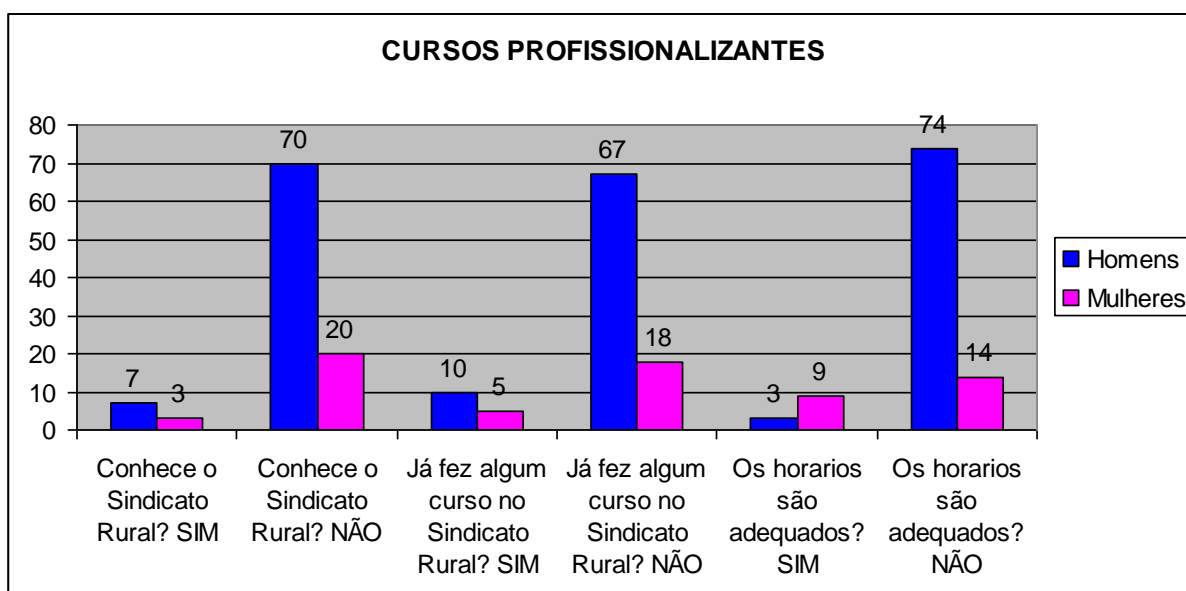


**GRÁFICO 13**

Participação de cursos em uma instituição Federal.

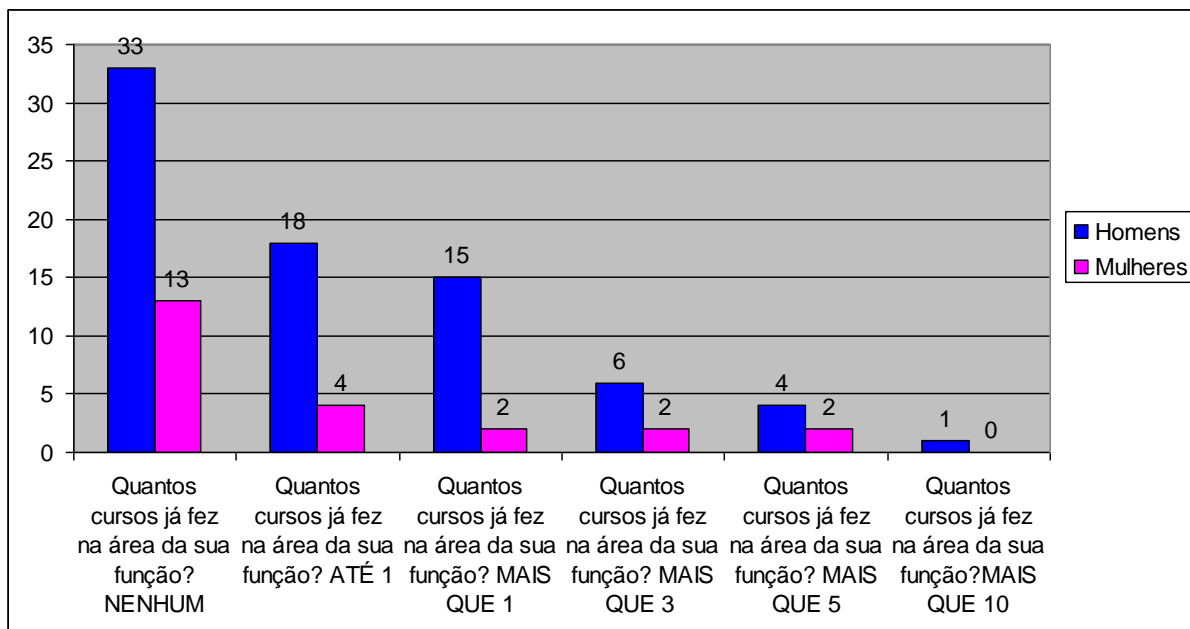
**GRÁFICO 14**

Quanto ao Sindicato Rural da cidade de Campo Novo do Parecis.

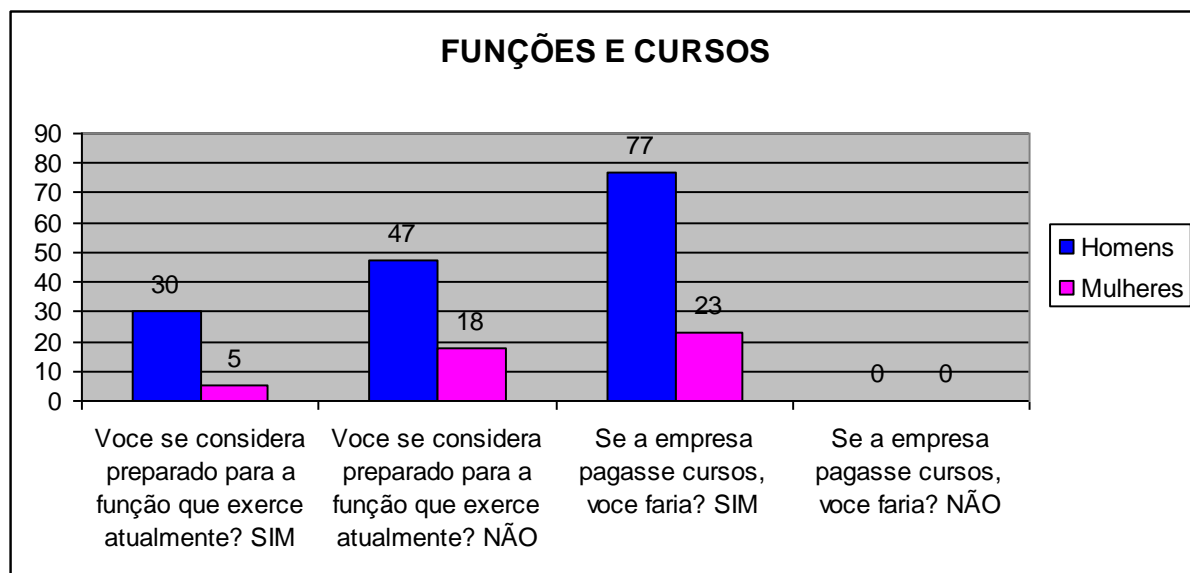


**GRÁFICO 15**

Realização de cursos na área de interesse.

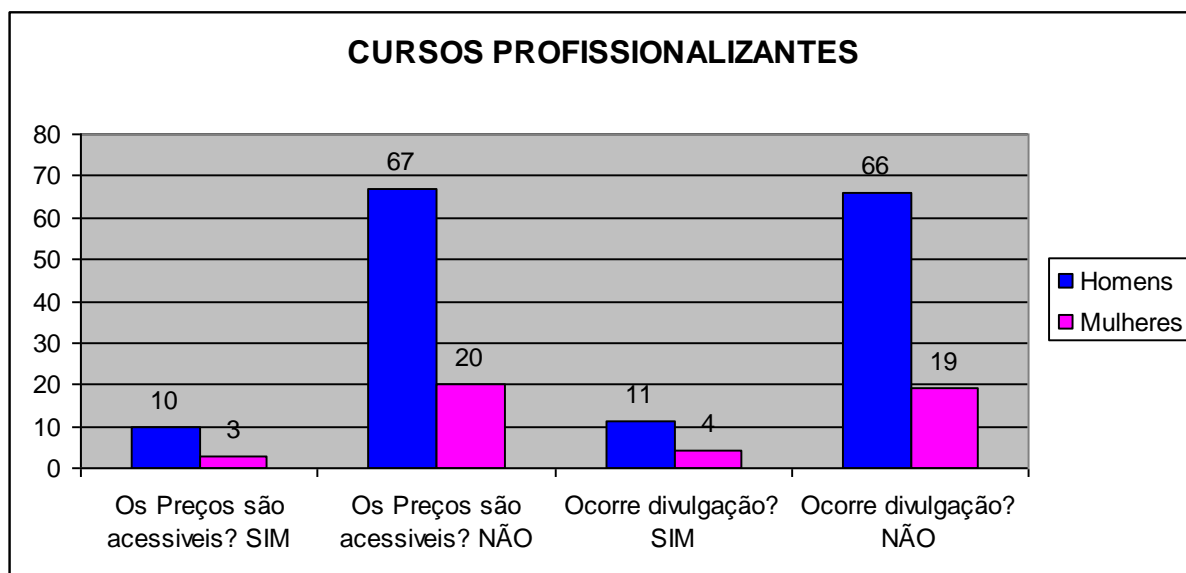
**GRÁFICO 16**

Preparação para exercer a função e possibilidade de realizar outros cursos.

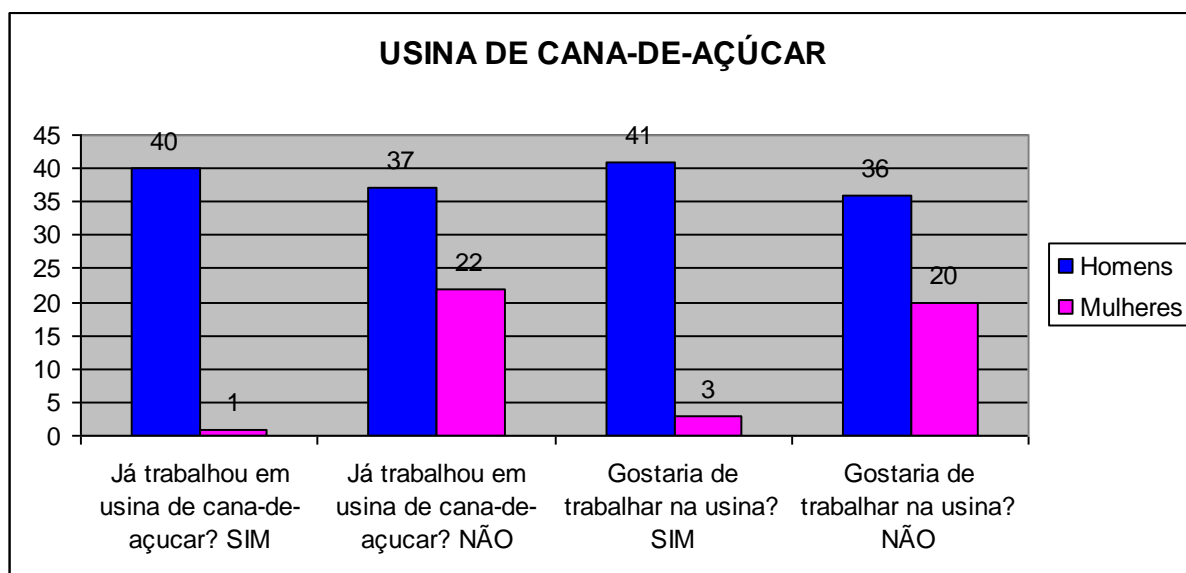


**GRÁFICO 17**

Possibilidade de fazer cursos profissionalizantes

**GRÁFICO 18**

Sobre usinas de cana-de-açúcar.



**GRÁFICO 19**

Perspectivas da região em melhorar em relação a qualificação profissional.

